

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002722/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067813/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.213253/2025-04
DATA DO PROTOCOLO: 03/02/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.EMPR.ENT.SIND.DE SA,SBC,SCS,DIAD.,MC,SUZ.,M,RP,, CNPJ n. 71.531.636/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERALDO ALVES DOS SANTOS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS NAS IND QUIM PETR FARM TINTAS E VERN PLAS RES SINT E EXPL DO ABCD, MAUA, RIB PIRES E RIO GRE DA SERRA, CNPJ n. 57.603.771/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE EVANDRO ALVES DA SILVA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em entidades Sindicais exceto Empregados em Entidade Sindicais Patronais da Indústria e em Associações Cíveis da Indústria e Empregados em Entidade Sindicais do Comércio do Estado de São Paulo**, com abrangência territorial em **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO-ANO 2024/2025

Em 01.11.2024, o salário normativo será de R\$ 2.186,28 (dois mil, cento e oitenta e dois reais e vinte e oito centavos), por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e de R\$ 2.246,62 (dois mil, duzentos e quarenta e seis e sessenta e dois centavos), por mês, para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados, sendo, neste último caso, considerado o número de empregados existentes nas empresas a partir de 01.10.2024.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - AUMENTO DE SALÁRIOS - ANO 2023/2024

Sobre os salários de 01/11/24, será aplicado 5,12% (cinco vírgula doze por cento), em 01/11/2024, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 10.077,72(dez mil, setenta e sete reais e setenta e dois centavos), o percentual único e negociado de 5,12 (cinco vírgula doze por cento), correspondente ao INPC acumulado no período de 01/11/23, inclusive, a 31/10/24.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A entidade empregadora concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na entidade empregadora.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a entidade sindical empregadora estabelecerá condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado pagamento ou adiantamento (vale) sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

A entidade sindical empregadora efetuará entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) ou os disponibilizarão através de sistema eletrônico aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a promoção, excluídas as hipóteses de substituições de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENS AIS

. Caso a entidade sindical empregadora deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.

A entidade sindical empregadora fornecerá, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, a respectiva entidade sindical dos Empregados (SEES), em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o trigésimo dia do mês ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

D) Ficam asseguradas condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta Convenção ou já praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio também trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do empregado, ressalvados os casos em que a entidade sindical empregadora comprove a impossibilidade de acerto de contas por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

D) Ficam ressalvadas condições mais favoráveis.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LAB

Fica garantido aos dirigentes sindicais, representantes dos empregados, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma entidade sindical empregadora.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO SALARIAL

A entidade sindical empregadora pagará o abono salarial no valor de R\$ 2.766,12 (dois mil e setecentos e sessenta e seis reais e doze centavos).

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sexta serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

B) As horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado (DSR), sábados ou outro dia compensado ou feriados serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a: 1) DSR, de acordo com a Lei; 2) horas trabalhadas; 3) 110%, de adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extras, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

a) A entidade sindical empregadora fornecerá aos empregados Vale Cesta no valor de R\$ 150,22 (cento e cinquenta reais e vinte e dois centavos) mensais, a partir de 01 de novembro de 2024. A partir de maio de 2025 passará a ser R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

b) A entidade sindical empregadora fornecerá aos seus empregados vale refeição no valor diário de R\$ 47,90 (quarenta e sete reais e noventa centavos), considerando 23 (vinte e dois) dias úteis no mês totalizando R\$ 1.101,78 (hum mil e cento e um reais setenta e oito centavos).

c) A entidade sindical empregadora fornecerá aos seus empregados uma cesta natalina no valor de R\$ 546,00 (quinhentos e quarenta e seis reais).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei N° 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei N° 7.619 de 30/09/87, a entidade sindical empregadora abrangida pela presente norma coletiva, que conceder aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

A entidade sindical deverá fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO EDUCAÇÃO

A título de “auxílio bolsa educação” A Entidade Empregadora custeará 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade do curso escolhido pelo empregado, sendo que o valor restante da mensalidade, assim como os demais encargos com o curso escolhido será suportado exclusivamente pelo empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a entidade sindical empregadora pagará ao beneficiário legal, no prazo de até 03 dias úteis, mediante apresentação de atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício, na forma da legislação previdenciária, a título de auxílio-funeral.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela entidade sindical empregadora, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverá ser adotada pela entidade sindical empregadora, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

A) A entidade sindical empregadora manterá local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

C) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na entidade sindical empregadora, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho, que mantém o direito ao recebimento do mesmo;

E) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na entidade sindical empregadora e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho. O prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

F) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

G) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

H) a cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda exclusiva dos filhos.

Fica desobrigada do reembolso a entidade sindical empregadora que já mantém ou vem a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROF

A)A entidade sindical empregadora complementarará, durante a vigência da presente Convenção, a partir do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho até o 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos

corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria.

C) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a entidade sindical empregadora pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

D) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

E) A entidade sindical empregadora complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, a entidade sindical empregadora deverá adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma estabelecida.

H) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado a, no máximo 45 dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários, dos demais empregados, pela entidade sindical empregadora que manter convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a entidade sindical empregadora pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B) A entidade sindical empregadora que mantém Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a entidade sindical empregadora cobrirá a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MATERIAL ESCOLAR

A entidade sindical empregadora promoverá, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar.

O valor das compras será descontado no pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% da remuneração mensal do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A entidade sindical empregadora reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 80% (oitenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da entidade sindical empregadora e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

A entidade empregadora fornecerá, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias. O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência. Na contratação com vínculo empregatício de empregado que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, a entidade sindical empregadora observará os seguintes critérios preferenciais:

A.1 - inicialmente, demitindo só os empregados que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

A.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

A.3 - por fim, os empregados com menor tempo de casa, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, a entidade sindical empregadora dará preferência à readmissão àqueles atingidos pela dispensa.

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA - AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da entidade sindical empregadora.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) Será indenizado o aviso prévio ao empregado caso seja impedido pela entidade empregadora de prestar sua atividade profissional durante este período.

D) Na rescisão do contrato sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula 27 letra c, de empregados a partir de 40 (quarenta) anos de idade e no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

E) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, à entidade sindical empregadora, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a entidade sindical empregadora está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A entidade sindical empregadora compromete-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas da entidade sindical empregadora assim o permitir.

As partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação dos portadores de necessidades especiais, preparando-os para o mercado de trabalho.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

Política para Dependentes

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) A entidade sindical empregadora que manter convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados recusem o uso destes serviços para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Na vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência se der em decorrência de acidente de trabalho, tal benefício será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a entidade empregadora fornecerá, gratuitamente, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

E) Os empregados da entidade sindical empregadora que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderá encaminhar ao setor competente da entidade sindical empregadora as reclamações relativas ao convênio, colaborando para sua eficiência.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra b do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Empregados (SEES).

Se rescindido o contrato, a empregada deverá avisar a entidade sindical empregadora do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

A entidade sindical empregadora proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe a entidade sindical empregadora.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação, e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões serão com a assistência do Sindicato dos Empregados (SEES), sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e de prestação do Tiro de Guerra, a entidade sindical empregadora não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, comprovante da unidade em que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma entidade sindical empregadora, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma entidade sindical empregadora, comprovando que falta o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a entidade sindical empregadora reembolsará as contribuições feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário

devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta Convenção ou matrícula;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à entidade sindical empregadora, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

A entidade sindical empregadora abrangida por esta Convenção não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em outro emprego.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a entidade sindical empregadora informará os cursos concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

A entidade sindical empregadora que oferecer aos empregados serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços quando cobrados na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A entidade sindical empregadora fornecerá, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 45 dias, a partir da ocorrência, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado,

dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Empregados (SEES), sob pena de nulidade.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da entidade sindical empregadora no horário estabelecido para descanso ou refeição, a entidade sindical, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que as empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, mediante assistência da respectiva entidade sindical empregadora.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR S)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente Convenção incidirão nos DSRs e feriados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a jornada de trabalho será no máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

A) até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

- B)** até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- C)** até 03 (três) dias, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D)** até 01 (um) dia, internação, e 01 (um) dia, por alta médica de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- E)** um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela entidade sindical empregadora ou pelo posto bancário localizado nas dependências da entidade sindical empregadora;
- F)** um dia útil, para alistamento militar;
- G)** um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H)** A entidade sindical empregadora que não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- I)** por cinco dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;
- J)** até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14(catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;
- K)** no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;
- L)** a entidade sindical empregadora se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
- M)** os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) A entidade sindical empregadora poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, para conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente Convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

52. Convênios médicos e odontológicos

A) A entidade sindical empregadora que manter convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados recusem o uso destes serviços para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Na vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência se der em decorrência de acidente de trabalho, tal benefício será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o

internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a entidade empregadora fornecerá, gratuitamente, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

E) Os empregados da entidade sindical empregadora que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderá encaminhar ao setor competente da entidade sindical empregadora as reclamações relativas ao convênio, colaborando para sua eficiência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A entidade sindical empregadora reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos como prevê a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

A entidade sindical empregadora que possuir serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Empregados (SEES) ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

A entidade sindical empregadora que não possuir serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado à mesma entidade empregadora na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE

Será concedido a título licença maternidade 180 (Cento Oitenta) Dias

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT, que prevê:

Art. 392 A - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos termos do artigo 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade o período de licença será de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1(um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8(oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Red. L. 10.421/02)

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses a entidade sindical empregadora concederá as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

C) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a entidade empregadora poderá, comunicado os Sindicatos dos Empregados (SEES), conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

H) Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável,

calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também como mês a fração superior a 15 (quinze) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A entidade sindical empregadora adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos empregados

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análises bacteriológicas, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da entidade sindical empregadora.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela entidade sindical empregadora, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela entidade sindical empregadora e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.

Quando a entidade sindical empregadora ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a entidade sindical empregadora deverá fornecê-los gratuitamente.

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos.

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora Nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

. Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei. As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis, bem como deverá ser oferecido ao trabalhador um período de treinamento.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

Os empregados serão submetidos a exames médicos e laboratoriais previstos na legislação. O empregado será informado do resultado dos exames, observados os preceitos da ética médica.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A entidade sindical empregadora se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. Também são obrigadas a providenciar meio de transporte necessário e adequado à prestação de primeiros socorros.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A entidade sindical empregadora que não mantém convênio com o INSS, a este fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento das atividades, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

À entidade empregadora devese, no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros da CIPA.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL ABONO E AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical empregadora, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado) bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT.

§ 1º - O limite será de 25 ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da Convenção, quando houver um dirigente sindical na entidade sindical empregadora, quando houver dois dirigentes o limite total será de 50 ausências, e no caso de três dirigentes o limite será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente.

§ 2º - Havendo mais de três dirigentes sindicais na entidade sindical empregadora o limite será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas;

§ 3º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A entidade sindical abrangida pelo presente Acordo Coletivo de trabalho, recolherão às suas expensas sobre a folha de pagamento, o valor correspondente ao custeio da negociação coletiva, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo sindicato dos trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo:

5% (cinco por cento) a título de taxa negocial, a ser descontado em 02 (duas) parcelas de 2,5% cada uma, sendo a primeira parcela em até o dia 30 de maio/2025 e a segunda parcela em até o dia 30 de junho/2025

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE GRAU DE ESCOLARIDADE

Quando solicitada pela entidade sindical SEES, a entidade empregadora fornecerá, por escrito, o grau de escolaridade de seus empregados para fins estatísticos.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNO

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento será obrigatória a participação da entidade sindical dos empregados (SEES) (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da entidade sindical empregadora.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir a presente Convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, revertendo a favor da parte prejudicada. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta Convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A entidade sindical empregadora poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

- A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS concomitante e correspondente à nova função ou cargo.
- B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).
- C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a entidade sindical empregadora dará preferência ao recrutamento interno, com direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A entidade empregadora obriga-se a registrar na Carteira de Trabalho o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente Convenção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

Na hipótese da entidade sindical empregadora alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A entidade sindical empregadora deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- A) máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- B) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e
- C) para fins de obtenção de aposentadoria especial, a entidade sindical empregadora observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
 - 1) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados; e
 - 2) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos; 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

A entidade sindical empregadora procurará viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

As homologações nos termos da Lei, serão realizadas preferencialmente no sindicato dos empregados (SEES), quando assim não ocorrer observar-se-á o previsto no parágrafo primeiro, do artigo 477 da CLT.

}

EVERALDO ALVES DOS SANTOS
Presidente
SIND.EMPR.ENT.SIND.DE SA,SBC,SCS,DIAD.,MC,SUZ.,M,RP,

JOSE EVANDRO ALVES DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS NAS IND QUIM PETR FARM
TINTAS E VERN PLAS RES SINT E EXPL DO ABCD, MAUA, RIB PIRES E RIO GRE DA SERRA

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.